

Якушева Є. М., Національний аерокосмічний університет ім. М.Є.Жуковського «Харківський авіаційний інститут»

РОЗВИТОК РІВНЯ КОНСТРУКТИВНОСТІ СТРАТЕГІЙ ПОДОЛАЮЧОЇ ПОВЕДІНКИ У СПІВРОБІТНИКІВ ПОЖЕЖНИХ І АВАРІЙНО-РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ МНС УКРАЇНИ ШЛЯХОМ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Розроблено тренінгову програму підвищення рівня конструктивності подолаючої поведінки, спрямовану на корекцію поведінкової, афективно-ціннісної і когнітивної складових професійної самосвідомості співробітників МНС України. Доведено підвищення низького рівня конструктивності копінг-стратегій у співробітників пожежно-рятувальних підрозділів МНС через корекцію таких складових професійної самосвідомості, як смисло-життєві орієнтації, саморегуляцію, тенденції поведінки, самоставлення, самооцінка, само- ідентичність та ін.

Ключові слова: подолаюча поведінка, професійна самосвідомість, тренінг.

Разработана тренинговая программа повышения уровня конструктивности преодолевающего поведения, направленная на коррекцию поведенческой, аффективно-ценностной и когнитивной составляющих профессионального самосознания сотрудников МЧС Украины. Доказано повышение низкого уровня конструктивности копинг-стратегий у сотрудников пожарно-спасательных подразделений МЧС через коррекцию таких составляющих профессионального самосознания, как смысло-жизненные ориентации, саморегуляцию, тенденции поведения, самоотношения, самооценки, самоидентичности и др.

Ключевые слова: преодолевающее поведение, профессиональное самосознание, тренинг.

Постановка проблеми. Специфіка службової діяльності співробітників МНС України містить у собі постійний підвищений фактор ризику, напружене виконання завдань в умовах недостатньої, невизначеної інформації, дефіциту часу, високої відповідальності за результати праці. На ефективність роботи і виконання функціональних обов'язків пожежних та рятувальників має прямий вплив рівень конструктивності подолаючої поведінки.

Актуальність вивчення залежності рівня прояву стратегій подолаючої поведінки від професійних якостей особистостей, чия діяльність пов'язана з екстремальними умовами, відзначається тим, що поведінка людини в стресовій ситуації обумовлюється ситуаційними перемінними, а особистісні характеристики є предикторами вибору певної поведінки опанування. Рівень конструктивності копінг-стратегій залежить від рівня розвитку професійної самосвідомості у співробітників МНС України, що дозволяє їм сприймати оточуюче цілісним і послідовним, а у поведінці обирати різні варіанти дій, планувати майбутнє на основі передбачення.

Таким чином, виникає необхідність у впливі на різні складові структури професійної самосвідомості у осіб, чия професійна діяльність пов'язана з

екстремальними умовами, для формування навичок і вмінь конструктивного подолання стресових ситуацій.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Діяльність працівників аварійно-рятувальних і пожежних служб МНС України класифікується як діяльність в особливих умовах. Вона пов'язана з дією стрес-факторів підвищеної інтенсивності і несе у собі безпосередню небезпеку для життя і здоров'я під час і після виконання професійних обов'язків.

Формування здатності до саморегуляції рятувальника є одним з важливіших завдань підготовки сучасних пожежних і рятувальників МНС України, тому забезпечує можливість виховання особистості, яка може самостійно приймати рішення, формулювати і визначати завдання у відношенні з вимогами складних, мінливих ситуацій й добиватися реалізації поставлених цілей [3].

Неадекватне уявлення про своє професійне Я призводить до неоптимального професійної поведінки, пасивності, залежності, що негативно проявляється на регулюванні своєї поведінки (зв'язок між когнітивним і поведінковим компонентами професійної самосвідомості) [1].

У сучасній науковій літературі можна виділити різні способи розвитку професійної самосвідомості, а саме - її складових: поведінкового, когнітивного і афективно-ціннісного компонентів професійної самосвідомості [9; 10]. До них відносять груповий психологічний тренінг, психотерапію, психологічну корекцію і психологічне навчання.

У «Короткому психологічному словнику» за редакцією Л.О. Карпенко надається наступне визначення соціально-психологічного тренінгу: «Це галузь практичної психології, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності у спілкуванні». Базовими методами тренінгу є групова дискусія і рольова гра у різних модифікаціях. Загальною метою тренінгу є оволодіння психологічними знаннями, формування вмінь і навичок, корекція, формування і розвиток установок, розвиток властивості до адекватного й повного пізнання себе й інших, корекція і розвиток системи відношень особистості [7].

Ю.М. Ємельянов відмічав, що тренінг використовується для визначення методів розвитку властивостей до навчання або оволодіння будь-яким важким видом діяльності [4].

І.В. Вачков визначає тренінг як сукупність активних методів практичної психології, які використовуються з метою формування навичок самопізнання і саморозвитку. Основними компонентами його теорії є те, що метою тренінгу чи тренінгової програми є психологічна допомога особистості у вирішенні індивідуальних питань чи проблем; тренінг спрямований на розвиток цілісності особистості людини, а не окремої її риси; важливим компонентом в тренінгу є емоційний компонент, який впливає на суспільне вирішення поставленого завдання перед членами тренінгової групи. Він виділяв кілька видів тренінгу. Перший вид тренінгу – це «форма дресирування: чіткі жорстокі маніпулятивні прийоми з використанням позитивного підкріплення для формування потрібних патернів поведінки. До іншого виду відносять тренування щодо формування та оброблення вмінь, навичок ефективної поведінки. До виду «активне навчання» відносять передання психологічних знань, розвиток

деяких вмінь та навичок. Ще одним видом тренінгу є метод утворення умов для саморозкриття: самостійний пошук способів рішення власних психологічних проблем [2].

Н. Бухлова описувала поняття «тренінг» як форму комплексного використання інтерактивних технологій навчання, до функцій яких відносяться діагностична, розвивальна, коригувальна, профілактична, терапевтична та функція адаптації.

Тренінг, на думку М.Л. Смульсон, є специфічним навчанням в групі, що впливає на розвиток інтелекту у відповідному (професійному чи проєктованому) напрямку. В інтелектуальному тренінгу проблема актуальної зміни «тут і зараз» вступає у певну суперечність з глибинними децентраційними процесами як однією з цілей тренінгу.

О.В. Коняхін відзначає, що тренінг характеризується вдосконаленням особливостей та якостей психологічних пізнавальних процесів (творчі здібності, тренування пам'яті, просторове, логічне, образне, вербальне мислення, багатаспектний спосіб сприйняття інформації, ефективне управління увагою).

Я.О. Овсяннікова під поняттям «соціально-психологічний тренінг» розуміє сплановану послідовність дій, призначену і спрямовану на те, щоб допомогти індивідові або групі людей навчитися ефективно керувати собою, виконувати роботу або завдання. На її погляд соціально-психологічний тренінг є груповою формою роботи і включає: чітко визначену мету, спеціальні правила групової роботи, певну просторову організацію, багатобічні комунікації між учасниками, міжособистісний зворотний зв'язок, сполучення формування навичок і вмінь із розвитком самосвідомості, спеціально підготовленого ведучого психологічного тренінгу [8].

Групова форма роботи як основа тренінгу розглядається К.Рудестамом. Він зазначав, що груповий досвід протидії відчуженню допомагає вирішенню міжособистісних проблем. Група, на його думку, є відображенням суспільства в мініатюрі. Через участь у психологічному тренінгу особистість має можливість отримати зворотний зв'язок, підтримку від людей зі схожими проблемами, нові уміння, експериментувати з різними стилями відношень серед рівних партнерів, ідентифікувати себе з іншими. Взаємодія в групі створює середовище, яка допомагає прояснити психологічні проблеми кожного, вона полегшує процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання. Групова форма є економічно вигіднішою [5].

Основними чинниками впливу на вивчення, формування та розвиток професійної самосвідомості фахівця (В.М. Крайнюк, Є.П. Крупник, Н.А. Ларіна, Р.А. Тагірова та ін.) є внутрішні (особистісні) та зовнішні (міжособистісні) ресурси фахівця; індивідуальні особливості; основні складові компоненти професійної самосвідомості [6].

Метою є розвиток рівня конструктивності стратегій подолаючої поведінки у співробітників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України шляхом психологічного тренінгу.

Основою обрання нами групового тренінгу як форми розвитку професійної самосвідомості було те, що, по-перше, тренінг є активним способом впливу на формування вмінь. По-друге, у тренінгу приділяється увага не стільки дискретним характеристикам внутрішнього світу людини, скільки фор-

муванню навичок і вмінь саморозвитку особистості в цілому, виключаючи поняття норми психічного розвитку. По-третє, тренінгова робота зводиться не тільки на навчання, але і на отримання цінного емоційного досвіду. У нашому попередньому дослідженні нами визначені відмінності у розвитку підструктур професійної самосвідомості – когнітивної (знання про себе, свого «Я-образу як особистості і професіонала), поведінкової (саморегуляції, тенденцій поведінки) і афективно-ціннісної (самовідношення, оцінка своїх можливостей і потенціалу) серед працівники пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС з високим і низьким рівнями конструктивності подолаючої поведінки.

Виклад основного матеріалу. На початку тренінгу нами були визначені групові норми роботи. До них увійшов принцип «Тут і зараз». Цей принцип орієнтує учасників на те, що предметом аналізу постійно є процеси, які відбуваються в групі на даний момент, почуття, переживання. Це сприяє більш глибокій рефлексії, фокусує погляд учасників на собі, своїх думках і почуттях, розвитку вмінь самоаналізу.

Іншим принципом є «Щирість і відкритість». Розкриття свого «Я» іншому є ознакою сильної і здорової особистості. Це сприяє отриманню і наданню іншим чесного зворотного зв'язку, тобто, тієї інформації, яка важлива кожному учаснику і яка запускає не тільки механізми самосвідомості, але і механізми міжособистісної взаємодії.

До принципу «Я» відноситься те, що учасники повинні зосереджуватися на процесах самопізнання, самоаналізу і рефлексії. Усе, що відбувається у групі, повинно відбуватися через вияв своїх виникаючих почуттів і переживань.

Активна участь у тому, що відбувається, обов'язкова. Це заключається у принципі «Активність». Якщо навіть вправи демонстраційні або індивідуальні, усі учасники мають право виразити свою думку по закінченню.

Принцип «Конфіденціальність» констатує, що усе, що відбувається та обговорюється в групі, не виходить за межі групи [2].

Проведення тренінгу передбачало декілька етапів

Перший – організаційний етап. На цьому етапі було підготовлено інструментарій тренінгу, організоване місце проведення тренінгу. Усі учасники тренінгу склали одну групу з 12 фахівців пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з низьким рівнем конструктивності подолаючої поведінки. Учасники тренінгу мали приблизно один вік (серед.вік – 29,7), один стаж роботи (середній стаж роботи – 5,5 років) і були схожі у стратегіях подолаючої поведінки. У ході проведеного нами раніше дослідження з учасниками тренінгу було виявлено взаємозв'язок між професійною самосвідомістю і подаючою поведінкою, що і обумовило мішені для впливу шляхом групового психологічного тренінгу.

Співробітники з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій характеризуються схильністю до самообвинувачень. Самоставлення цих досліджуваних пов'язане із схваленням з боку інших людей. Співробітники з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій менш позитивно ставляться до вищих осіб. Професійна приналежність більш важливою є для них, що дає їм можливість відчувати власну значущість.

У цих досліджуваних усвідомлення небезпек пригнічується своїм ставленням до професії. Бо у них проявляється високе позитивне ставлення до своєї професії, усвідомлення її необхідності, корисності для суспільства. Єдиним чинником, який викликає незадоволення, є малий розмір заробітної плати.

Співробітникам з низьким рівнем конструктивності подолаючої поведінки притаманно бачення в собі переважно недоліків, низька самооцінка, готовність до самозвинувачень. У них можуть проявлятися такі емоційні реакції на себе, як роздратування, презирство, винесення вироків самим собі.

У цієї групи співробітників менше розвинений самоінтерес, що свідчить про те, що у них низький інтерес до власних думок та почуттів, готовність спілкуватися з собою на «рівних», упевненість у власній цікавості для інших, переважає тенденція негативно оцінювати своє «Я» та дуже сильно виражене самозвинувачення.

Тому на першому етапі для учасників тренінгу прояснювалися цілі і завдання тренінгу для забезпечення активності і усвідомлення вимог до його проведення. Тобто, проводилася мотивація, заохочення до участі у тренінгу.

Другий етап – це безпосередньо проведення тренінгу. Він проходив 18 годин (6 днів по 3 години) і складався з 4 блоків. Запропонований тренінг спрямований на розвиток складових професійної самосвідомості (3 блоки) і усвідомлення своїх дій у стресових ситуаціях (1 блок) у співробітників МНС України з низьким рівнем конструктивності подолаючої поведінки, що призведе до позитивних зрушень у їх професійній самосвідомості і навпаки – зміни у компонентах професійної самосвідомості призведуть до зміни конструктивності подолаючої поведінки.

Основними тренінговими методами стали: групова дискусія, ігрові методи, методи, спрямовані на розвиток соціальної перцепції.

Три блоки були направлені на підвищення рівня складових поведінкового, афективно-ціннісного і когнітивного компонентів професійної самосвідомості. Їхня мета полягала в усвідомленні таких умінь, як підвищення самоефективності, упевненості і готовності вирішувати проблеми, оптимізм, покращення комунікативної компетентності, зняття станів вираженого психологічного дискомфорту, відчуття невпевненості в собі, зменшення ізольованості; розвиток навичок саморегуляції негативних психологічних станів.

У поведінковому блоці кожен учасник тренінгу мав закріпити форми поведінки, зокрема ті, які сприятимуть прояву особистісних рис майбутніх фахівців, спрямованих на успішне розв'язання виробничих завдань, навчитися критично враховувати свої професійні та особистісні властивості, знання та вміння; розвивати та удосконалювати процеси саморегуляції, що безпосередньо впливають на розвиток професійної самосвідомості.

В афективно-ціннісному блоці кожен учасник тренінгу мав підвищити складові самоставлення; переосмислити свої стосунки з «колегами» у розв'язанні виробничих та професійних завдань, об'єктивне ставлення до можливостей та поглядів іншої особистості; проявляти «емпатію, відчувати почуття, емоційний стан, переживання кожного учасника тренінгу чи партнера.

У когнітивному блоці кожен учасник тренінгу має усвідомити своє «Я», особливості своєї особистості та вміння зіставити свої риси із

психологічними особливостями та професійними властивостями партнера у вирішенні виробничих питань.

Четвертий блок – переоцінка і дія-складався з однієї трьохгодинної зустрічі. Метою було підвищення рівня конструктивності копінг-стратегій у трьох площинах. Площина «концепти» сприяла зміні у сприйнятті реальності, що є предметом тренінгу, формування нових способів орієнтування в ній, запропонованих тренером і привласнених учасниками. Цей процес включає інформацію про конструктивне опанування, усвідомлення всіма учасниками загальних закономірностей копіngu, формування адекватного уявлення щодо конструктивності розв'язання ситуацій неуспіху.

У площині «інструменти» передбачалися нові способи дії в змістовній частині тренінгу: формування конкретних шляхів подолання труднощів, перетворення проблемної ситуації, оволодіння комунікативними техніками, методиками контролю негативних думок та емоцій. Площина «ресурси» – це усвідомлення своїх індивідуальних особливостей, настановлень, способів дії та отримання досвіду з цілеспрямованого їх застосування.

Окремо кожна проведена зустріч була спрямована на формування конкретних вмінь.

Завданням першої зустрічі стало формування уміння справлятися з негативними емоціями, зокрема з тривогою, хвилюванням, страхом; розвиток навичок саморегуляції психологічних станів; оволодіння комунікативними техніками, методиками контролю негативних думок та емоцій.

На другій зустрічі завдання були спрямовані на розвиток навичок самоконтролю, що включає уміння контролювати думки, зокрема негативні, і помилкові самозвинувачення, які можуть стати причиною неефективного подолання труднощів, формування позитивного ставлення до себе, пошук та зміну дисфункціональних настанов щодо себе.

На третій зустрічі – на формування уміння гнучко оцінювати ситуацію, розвиток конструктивності подолання, що відображає характер внутрішньої репрезентації ситуації і процес когнітивного оцінювання ситуації і себе в ситуації; активізацію оптимізму.

Завданням четвертої зустрічі було розвиток уміння конструктивно перетворити ситуацію, а саме: орієнтація у проблемі, визначення і формулювання проблеми, її опис у конкретних термінах, визначення цілей, пропрацювання альтернатив, можливих варіантів рішення, вибір оптимального і його втілення в життя.

П'ята зустріч передбачала розвиток комунікативної компетентності, уміння шукати і приймати допомогу, якщо вона дійсно необхідна, не відмовляючись від цього через думку про можливе руйнування самоповаги, прагнення не погіршувати думку оточуючих про самого себе або небажання показувати свою слабкість, втратити незалежність.

Шоста зустріч спрямована на закріплення сформованих вмінь.

Метою третього етапу стало отримання зворотного зв'язку від учасників тренінгу за допомогою бесіди і заповнення анкет, а також проведення вихідного тестування.

Аналіз результатів тренінгу здійснювався за двома показниками. Перший - це статистичний аналіз результатів за методикою копінг-стратегій Ла-

заруса (порівняння відмінностей «до» і «після» проведеного тренінгу) та методикою «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций (SACS)». Другий – бесіда та самозвіти учасників.

Аналіз статистичних даних дозволив констатувати, що після закінчення тренінгу змінилися показники наступними копінг-стратегіями: «конфронтаційний копінг», «самоконтроль», «прийняття відповідальності», «втеча-уникнення», «планування вирішення проблеми».

У досліджуваних зафіксовано помітне зменшення рівня враженості неконструктивних стратегій. Діагностовано зменшення рівня враженості поведінки, яка характеризується агресивністю, зануренням у самозвинувачення або бездіяльністю у ситуації неуспіху; спостерігається зниження рівня роздратування, емоційної збудливості.

Так знижено напругу за конфронтаційним копінгом, рівень розвитку якого досягав пограничного, що могло бути перешкодою адаптації співробітників.

Результати порівняння групи «до» і «після» проведення тренінгу (за непараметричним U - критерієм) показали, що досліджувані, у яких було зафіксовано негативні тенденції опанування за вищеназваними шкалами, нормалізувалися у результаті психокорекційного впливу.

Отримані результати свідчать про статистичну достовірність ($p < 0,01$) відмінностей за шкалами «конфронтаційний копінг», «самоконтроль», «прийняття відповідальності»; «втеча-уникнення» та «планування вирішення проблеми» і відсутність такої достовірності за шкалами «дистанціювання», «пошук соціальної підтримки» та «позитивне переоцінювання».

Висновки. Таким чином, можна зробити висновок, що розроблений нами тренінг є ефективним засобом впливу на формування конструктивних копінг-стратегій у співробітників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України. Найбільш піддатливими до змін виявилися такі копінг-стратегії, як «конфронтаційний копінг», «самоконтроль», «прийняття відповідальності», «втеча-уникнення», «планування вирішення проблеми».

Були сформовані уміння, які пов'язані з емоційним реагуванням, переоцінкою ситуації і вирішенням об'єктивної проблеми, уміння справлятися з негативними емоціями, самоконтроль, що включає уміння контролювати думки, зокрема негативні, і помилкові самозвинувачення, які можуть стати причиною неефективного подолання труднощів; уміння гнучко оцінювати ситуацію; уміння конструктивно перетворити ситуацію; уміння шукати і приймати, надати допомогу.

Були встановлені зміни у рівні професійної самосвідомості досліджуваних, зафіксовано суттєве зростання конструктивних стратегій поведінки у ситуації неуспіху. Спостерігається підвищення рівня самоефективності, впевненості і готовності вирішувати проблеми, зафіксовано покращення комунікативної компетентності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бодров В. А. Психологический стресс : развитие и преодоление / Бодров В. А. – М. : ПЕР СЭ, 2006. – 528 с.

2. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники / И. В. Вачков. – М. : Ось-89, 2000. – 224 с.
3. Екстремальна психологія : [підручник / Євсюков О. П., Куфлієвський А.С., Лебедєв Д. В. й інші]; за заг. ред. проф. О. В. Тімченка. – Х. : УЦЗУ, 2007. – 502 с.
4. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Емельянов Ю. Н. – Л. : ЛГУ, 1985. – 231 с.
5. Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг / Петровская Л. А. – М. : МГУ, 1989. – 216 с.
6. Психология самосознания : [хрестоматия / сост. Д. Райгородский]. – Самара : Издательский Дом «БАХРАХ - М», 2000. – 672 с.
7. Психологический словарь / ред.-сост. Л. А. Карпенко : под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – Ростов-на-Дону : Издательство «Феникс», 1998. – 347 с.
8. Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга / Сидоренко Е. В. – СПб. : Речь, 2004. – 329 с.
9. Спиркин А. Г. Сознание и самосознание / Спиркин А. Г. – М. : Политиздат, 1972. – 303 с.
10. Чеснокова И. И. Проблема самосознания в психологии / Чеснокова И. И. – М. : Наука, 1977. – 144 с.

Рецензенти: д. психол. н. Вачков І.В., к. психол. н. Приходько Д.П.